

## COMPTE RENDUE NO2 (R2) – Accord sur le « HANDICAP ET MAINTIEN DE L'EMPLOI »

Le 06 Octobre 2022, s'est tenue la réunion NO2 sur le un nouvel accord sur le « HANDICAP ET MAINTIEN DE L'EMPLOI », nous souhaitons rappeler ici qu'il s'agit d'un nouvel accord pour LYNRED.

Nous avons avec la Direction, commencer la rédaction d'un nouvel en cours de négociation ci-dessous désigné. Les articles peuvent être amenés à changer en fonction du cours des négociations entre les parties.

|   |   |
|---|---|
| Préambule   | En cours d'écriture   |
| <b>Partie 1 – Dispositions générales</b>  |   |
| Article 1 – Cadre légal   | Rappel des articles L5211-1 et suivants, L5212-8 et L5212-13 du Code du travail. Idem L5212-8.  |
| Article 2 – Champ d'application   | En cours d'écriture   |
| Article 3 – Bénéficiaires de l'accord   | <p>Les bénéficiaires de l'accord sont les personnes visées par l'article L5212-13 du Code du Travail. Il s'agit notamment des catégories suivantes :</p> <p>Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L.146-9 du Code de l'action sociale et des familles ;</p> <p>Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;</p> <p>Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de toute autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;</p> <p>Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire a titre du code des pensions militaires, d'invalidité et des victimes de guerre ;</p> <p>Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité »</p> <p>Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.</p> |
| <b>Partie 2 – Plan d'action</b>   |   |
| Article 1 – Le recrutement  | <p>L'objectif d'intégrer 15 personnes en situation de handicap sur une durée de 3 ans est une ambition de recrutement à atteindre, quel que soit le type de recrutement, sur une durée réparties comme suit :</p> <p>2023 : recrutement de 4 salariés BOETH (dont des GETH)</p> <p>2024 : recrutement de 5 salariés BOETH (dont des GETH)</p> <p>2025 : recrutement de 6 salariés BOETH (dont des GETH)</p> <p>Ces objectifs sont ambitieux et atteignables à la condition de mettre en œuvre un plan d'action structuré créant un environnement favorable à l'accueil de personnes en situation de handicap.</p>   |
| <b>2.1. Le recrutement</b>  |   |
| <p><b>2.1.1. Sur la page du site Internet dédiée à la Marque Employeur, promouvoir l'engagement de LYNRED en faveur du handicap du type :</b></p> <p>« La diversité des profils est un moteur collectif pour favoriser les innovations managériales et technologiques, l'inclusion est ainsi au cœur des priorités de LYNRED.</p> <p>Au quotidien les équipes de LYNRED agissent pour le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et par des achats responsables.</p> <p>De façon plus concrète,</p> |   |

Une équipe pluridisciplinaire sensibilisée sur le thème du handicap qui se mobilise dès l'intégration pour accompagner les salariés en fonction de ses besoins individuels.

Des managers formés sur le thème du handicap

Des aménagements et des accompagnements spécifiques mis en place (horaires de travail, recours au télétravail...)

Des équipes informées et sensibilisées

... »

Cette page pourrait être complétée par des témoignages de salariés sur volontariat.

## **2.1.2. Le processus de recrutement sera adapté de sorte que :**

Dès la phase de diffusion des annonces et pour marquer l'engagement de LYNRED en faveur du handicap, les recruteurs s'assureront de la mention « LYNRED s'engage dans le cadre de ses recrutements à étudier attentivement les candidatures des personnes en situation de handicap ».

Toutes les offres d'emplois seront diffusées avec cette mention.

La diffusion de toutes les offres d'emplois, d'alternance et de stage sur les sites suivants et/ou les prestataires suivants : Cap Emploi (voir recommandations Execo)

**2.1.3.** Pour anticiper le plan de recrutement, et dans l'objectif de constituer un vivier de candidatures, LYNRED s'engage à participer chaque année à 4 salons d'emplois par an en ligne ou à distance (LinkDay, Handicafé, voir recommandations Execo sur les événements le plus significatif).

Tous les managers de LYNRED seront encouragés à se joindre à ce type d'évènements.

**2.1.4.** Pour faciliter et encourager l'insertion dans le monde professionnel, LYNRED s'engage à accueillir en stage et/ou en alternance 2 personnes par année de personnes en situation de handicap.

A ce titre, les écoles avec lequel des partenariats dans le cadre du GT Ecoles seront sollicités prioritairement et informés courant 2022 de notre politique active en matière d'inclusion.

Pour ouvrir au plus grand nombre de candidats, seront considérés comme stagiaire, les stages suivants :

Stages pratiques intégrés aux parcours de formation et proposés par des écoles, des centres de formation pour apprentis (CFA) ou alternants.

Stages en entreprise proposés aux demandeurs d'emploi par Pôle Emploi tels que les PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel), ou les POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi).

Stages mis en place par les établissements relevant du secteur du travail protégé et adapté tels que les ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) ou les EA (Entreprises Adaptées).

## **2.2. L'intégration**

**2.2.1.** Un kit d'information assorti d'un goodies « Inclusif » en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap sera remis à tous les nouveaux arrivants.

L'enjeu est double :

Informers des interlocuteurs clés à connaître avec pour but de faciliter les démarches en entreprises.

Sensibiliser des nouveaux arrivants non concernés directement par le handicap et potentiellement collègues de salariés en situations de handicap

Dans ce kit, des informations telles que la définition du handicap dans le monde du travail, les acteurs internes et leurs coordonnées, l'intérêt d'une RQTH.

Ce kit sera à intégrer dans les mesures d'informations et sensibilisation et déployable dès la fin du 2ieme trimestre 2023.

**2.2.2.** Dès l'intégration et en cas de connaissances d'une situation de handicap en phase amont du recrutement, une visite sur site et dans l'environnement de travail sera prévue avec le service santé pour faciliter l'accessibilité du site (physique, sensoriel....) et envisager d'éventuels réajustements.

**2.2.3.** Pour faciliter l'intégration dans le collectif LYNRED, la création d'un réseau de parrains « Inclusion » sera mis en place pour offrir la possibilité de créer des liens et des repères dès l'arrivée sur site à des salariés qui seraient éventuellement intéressés par une telle démarche.

La création de ce réseau, basé sur le volontariat, pourrait intervenir dès la fin 2023. Ce réseau bénéficiera d'une information annuelle sur le thème du handicap

**2.2.4.** Pendant la période d'intégration, et en complément des points réalisés par le RRH de proximité, un point mensuel pendant les 6 premiers mois d'intégration avec le Référent Handicap sera réalisé pour s'assurer que toutes les conditions sont favorables à l'intégration.

## Article 2 – Le maintien dans l'emploi

**2.1.** Chaque année, les salariés en situation de handicap seront invités à prendre contact avec leur RRH et/ou le Référent Handicap s'il l'estime nécessaire.

En tout état de cause et en cas de non sollicitation, un entretien triennal avec le référent handicap sera mis en place.

**2.3.** Temps d'absence autorisée

Les salariés auront la possibilité de prendre 1 journée ou 2 ½ journées pour préparer le dossier de demande de RQTH ou un renouvellement et sur présentation d'un justificatif

Les salariés en situation de handicap pourront bénéficier d'un crédit 12 heures et/ou 3 demi-journées pour les forfaits jours afin de se rendre à des RDV médicaux et/ou des RDV administratifs en lien avec leur handicap.

Ces heures pourront être prises par tranche de 2 heures sur présentation de justificatif (soit 6 par an).

A titre exceptionnel, et sur présentation d'un justificatif nécessitant une durée d'absence plus importante (trajet, durée d'intervention), ces heures pourront être cumulées.

Les salariés « aidants » d'un enfant de moins de 16 ans en situation de handicap, bénéficieront sous justificatifs d'un crédit de 8h par enfant pour l'accompagner à des RDV médicaux et/ou administratifs en lien avec le handicap.

**2.4.** Les salariés pour lesquels le maintien dans l'emploi actuel devient difficile et pour lequel une inaptitude au poste est prononcée, pourront solliciter un bilan de compétences par un prestataire référencé et entièrement financé par LYNRED.

Dans ce même cas, un accompagnement d'outplacement par un prestataire référencé pourra être proposé dans la limite de X €.

**2.5.** Si la situation médicale le nécessite, les salariés en situation de handicap pourront étendre la durée du télétravail sur une période déterminée maximale de 2 mois sous réserve que le poste soit éligible au télétravail.

## Article 3 – La formation

### 3.1 – La Formation interne (salarié de l'entreprise)

**3.1.1.** Les équipes RH seront formés au process spécifique de suivi qui sera mis en place dans le cadre du présent accord et cela dès la phase de sourcing.

**3.1.2.** Les managers seront formés au recrutement et spécifiquement à la lecture de CV de personnes en situations de handicap, ceci afin de lever d'éventuels freins au recrutement.

Les managers encadrant des personnes en situation de handicap bénéficient d'un séminaire d'échange organisé par un prestataire avec pour objectif d'adapter leur management tout en garantissant une équité de traitement dans l'équipe.

### 3.2 – La Formation destinée à du personnel externe

## Article 4 – La sensibilisation et la communication

**4.1.** Pour marquer son engagement en faveur de l'inclusion et notamment le handicap, le service communication établira au 1er trimestre 2023 un plan de communication autour du handicap.

**4.2.** Création d'une page sur le site Intranet

Dans la continuité des actions citées dans la rubrique Recrutement, une page intranet consacrée à la politique handicap chez LYNRED sera créée afin de faciliter les interlocuteurs privilégiés.

**4.3.** Instaurer des « causeries » autour du handicap animé par les RRH de proximité

Une fois par an et sur sollicitation du manager, le RRH animera une causerie en équipe qui aura pour objectifs de déconstruire les représentations liées au handicap et d'expliquer les engagements de LYNRED sur le sujet.

|  |   |
|--|---|
| 4.4. Les salariés bénéficiant d'un mandat associatif en lien avec le handicap, bénéficieront d'une ½ journée par an et sur présentation d'un justificatif. |   |
| Article 5 – Le recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté   | Sujet en cours de traitement avec l'équipe Achat  |
| <b>Article 6 – Le pilotage de l'accord</b>   |   |
| 7.1 – Les acteurs et leur rôle   | En cours d'écriture   |
| 7.2 – Les différentes instances  |   |
| 7.3 – Le budget  |   |
| 7.4 – Le budget prévisionnel à mettre en annexe  |   |
| <b>Partie 3 – Les dispositions légales</b>   |   |
| Article 1 – Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord  | Le présent accord est conclu, sous réserve de l'agrément par l'autorité administrative compétente, pour une durée de trois années civiles à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2023.<br>Le présent accord sera réputé nul et non avenue en cas de refus d'agrément.<br>Au terme des trois ans d'application, le présent accord cessera de produire ses effets et ne fera pas l'objet d'une reconduction tacite.   |
| Article 2 – Dénonciation   | Les parties signataires peuvent dénoncer l'accord au terme de chaque année civile en respectant un délai de prévenance de trois mois. Cette dénonciation doit se faire à la majorité des membres signataires.<br><br>Les parties s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations dans un délai de trois mois qui suit la date de dénonciation de l'accord.  |
| Article 3 – Dépôt  | Le présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines auprès de DRIEETS du lieu de conclusion de l'accord, selon les règles prévues aux articles D.2231-2 et suivants du Code du Travail, via la plateforme de télé procédure du ministère du travail.<br>Le présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.<br>Enfin, le présent accord sera également anonymisé en vue de son dépôt sur la base de données numériques des accords collectifs. |

Il a été convenu pour la suite des échanges de prendre le temps sur l'élaboration des thèmes sur :

- L'évolutions professionnelles
- La formations

Prochain RDV pour l'élaboration de ce nouvel accord est celui-ci-dessous :

|  |  |                                  |
|--|--|----------------------------------|
| <b>Mercredi 26 octobre 2022 :</b>      | <b>Jeudi 17 novembre 2022 :</b>        | <b>Jeudi 1er décembre 2022 :</b> |
| - Echanges sur les propositions émises | - Echanges sur les propositions émises | - Relecture finale de l'accord   |

Nous restons à votre écoute, n'hésitez pas à nous faire suivre vos remarques ou commentaires,  
**Vos représentants La CGT Lynred.**